

Назарова Г.В.

д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та соціальних наук

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

Руденко В.О.

магістр

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ У РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Людські ресурси, здатні з високим професіоналізмом підійти до своєї роботи, є визначальним фактором, який впливає на конкурентоспроможність та ефективність компанії в своїй галузі. Найважливішим питанням в управлінні людськими ресурсами підприємства є ефективний рекрутинг персоналу. Рекрутинг персоналу – це один з ключових HR-процесів в будь-якій організації, з нього починається робота з майбутніми співробітниками компанії. Правильний підбір персоналу допомагає економити фінансові, часові і людські ресурси організації.

Світова глобалізація, розвиток ІТ-технологій відбувається на швидкості розвитку бізнесу, тому використання digital-технологій є нагальною потребою, що оптимізує процес рекрутингу нових співробітників, мінімізує суб'єктивний фактор при відборі персоналу, підвищує конкурентоспроможність бізнесу, що безпосередньо впливає на його прибутковість.

Сьогодні більшість українських підприємств використовує застарілі, неефективні в умовах ринкової кон'юнктури, методи підбору персоналу, але є і такі, що починають впроваджувати в управлінський процес механізми набору кадрів, якими керуються у своїй діяльності західні країни. Такі характеристики, як наявність вищої освіти, досвіду роботи, особистісних та чинника призвело до виникнення потреби у різнобічних якісних та кількісних оцінках якостей претендента. Саме тому класичний підбір персоналу відходить на другий план, а новітні технології витісняють попередні [1, 6].

Область digital-технологій в управлінні персоналом на даний момент знаходиться на стадії становлення і формування. HR-Digital це підхід, побудований на принципах цілісності моделі управління, вимірності, інтеграції даних, аналізу в реальному часі і технологічної гнучкості в області управління людськими ресурсами. Метою HR-Digital визначають як управління людськими ресурсами на основі цифрових технологій для підвищення ефективності HR-процесів [2, 4]. Digital-технології у сфері рекрутингу дозволяють HR-менеджерам здійснювати ефективний відбір персоналу, його адаптацію з мінімальними витратами часу і коштів, розробляти дієві мотиваційні механізми за результатами об'єктивної оцінки персоналу, організувати результативний процес навчання та підвищення кваліфікації працівників, що сприятиме зростанню задоволеності та лояльності персоналу [3,7]. Використання нових HR-технологій це важливий інструментів управління талантами, прийняття стратегічних рішень і загального успіху організації.

Таблиця 1

Переваги впровадження засобів діджиталізації рекрутингу персоналу

Продуктивність та ефективність	Компанії, що впроваджують засоби діджиталізації рекрутингу персоналу, можуть розраховувати на збільшення ефективності набору персоналу з 10 до 50 відсотків. Найбільший приріст припадає на компанії, які переходять з трудомістких або ручних систем чи процесів найму.
Скорочення тривалості процесу рекрутингу персоналу	Середній час, необхідний для закриття вакансії, становить 42 дні. Компанії, що використовують засоби діджиталізації рекрутингу, скорочують час підбору на 7-15%, або в середньому на 4,5 дні на вакансію.
Якісний підбір кандидатів	Процес автоматизованого підбору персоналу допомагає забезпечити визначення та використання в процесі рекрутингу персоналу найкращих кандидатів.

Якість персоналу залежить від того, які саме технології застосовуються рекрутерами. Існує наступна класифікація технологій рекрутингу [5]:

Screening – «поверхневий відбір», відбір за формальними ознаками: освіта, вік, стать, досвід роботи;

Executive search – «якісний пошук», «прямий», або «цілеспрямований» відбір, тобто професійний метод відбору менеджерів вищої ланки;

Headhunting – спосіб пошуку керівників вищої ланки, а також ключових і рідкісних співробітників, на вакансії середньої та вищої ланки;

Selection recruitment – «поглиблений відбір» з урахуванням не тільки професійного досвіду, а й ділових і особистих якостей кандидата;

Graduate recruitment – це технологія підбору випускників закладів вищої освіти або «прелімінарінг», проведення їх стажування та адаптації, що дозволяє залучити кращих студентів для проходження практики та подальшого працевлаштування.

В останні роки зростання популярності соціальних мереж зробило соціальний рекрутинг одним з найбільших трендів на ринку систем управління персоналом, все частіше при підборі персоналу менеджери використовують профілі в мережах Facebook, LinkedIn, Twitter. Соціальні мережі виступають платформами для комунікацій та надають відомості про претендентів і дозволяють виявити тих, хто знаходиться в «пасивному пошуку».

Впровадження засобів діджиталізації процесу рекрутингу персоналу за допомогою ATS (Applicant Tracking System – системи відстеження кандидатів) є важливою задачею в діяльності компаній. Функціональні можливості систем полягають у відстеженні претендентів на всіх етапах відбору: від перегляду вакансії і відгуку на неї до інтерв'ю і прийому на роботу. Застосування ATS дозволяє рекрутеру побачити за допомогою яких каналів (сайти, соціальні мережі, рекомендації співробітників, ярмарки вакансій) приходить більша кількість якісних кандидатів та які канали слід використовувати надалі.

Job-сайти («сайти пошуку вакансій та кандидатів») призначені для полегшення пошуку та залучення персоналу. На цих сайтах кандидати розміщують свої резюме, а роботодавці – вакансії. Відповідно це допомагає кандидатам знайти вакансію, а роботодавцям – знайти потенційного співробітника.

Одним із засобів діджиталізації рекрутингу є якісно оформлені сайти роботодавця – це необхідна і обов'язкова умова для позиціонування компанії на ринку та створення її іміджу. Для залучення персоналу важливо, щоб кандидати отримали не тільки загальну інформацію про компанію на сайті, а й склали уявлення про корпоративну культуру, перспективи розвитку і про можливість кар'єрного росту саме в цій організації.

Враховуючи сучасні тенденції розвитку засобів HR-Digital та Digital-технологій у сфері рекрутингу персоналу, визначено напрями впровадження засобів діджиталізації рекрутингу на українських підприємствах, а саме використання соціального рекрутингу в соціальних мережах, залучення Applicant Tracking System, створення іміджу компанії за допомогою оформлення сайту роботодавця.

Зазначено про необхідність врахування важливої умови успішного використання засобів діджиталізації рекрутингу персоналу, а саме залучення мінімальних витрат часу і коштів при незмінно високому рівні ефективності рекрутингу та якості залученого персоналу.

Список використаних джерел

1. Жуковська В.М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток / В.М. Жуковська // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2017. – Вип. 27(2). – С. 13-17.
2. Михаліяк Т. Ефективність використання різних методів при отборі персонала / Т. Михаліяк // Менеджер по персоналу. – 2010. – № 11. – С. 48–64.
3. Мішина С.В. Інноваційні методи управління персоналом / С.В. Мішина, О.Ю. Мішин // матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця»: тези доповідей, 31 травня – 1 червня 2018 р. – Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – С. 318-319.
4. Назарова Г.В. Оцінка конкурентоспроможності системи управління персоналом підприємства: монографія / Г.В. Назарова, В.І. Лаптев, Д.О. Корсаков. – Х.: Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 188 с.
5. Сагайдак М.П. Рекрутмент у забезпеченні внутрішнього маркетингу / М.П. Сагайдак // Унікальні проблеми економіки. – 2014. – С. 119-123.
6. Формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки : монографія / В. С. Пономаренко, Г. В. Назарова, К. Г. Наумік та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 220 с.
7. What is Recruiting Automation? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.entelo.com/recruiting-automation/>.